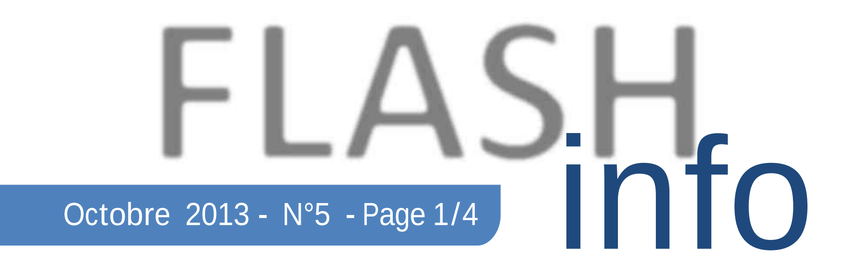



info



# Circulaire du 25 septembre 2013 : la fin du suspense !

DERNIERE MINUTE ...



## Report de la période transitoire au 30/06/2014 !

Depuis quelques mois, nous vous avons alertés sur le fait que pour continuer à bénéficier du régime social de faveur, vous deviez mettre vos régimes santé, prévoyance et retraite en conformité avec le décret 2012-25 du 9 janvier 2012 avant la fin de cette année 2013. Certains d'entre vous ont initié des démarches, d'autres ont préféré attendre la circulaire « mode d'emploi » du décret pour être certains d'être dans le bon cadrage «URSSAF».

Après une phase de consultation publique en juin 2013 et s'être fait longtemps désirer, la circulaire vient d'être publiée ce 25 septembre 2013. Elle précise les conditions pour bénéficier des avantages sociaux liés au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire. En conséquence, elle complète et modifie la précédente circulaire du 30 janvier 2009 (en particulier les fiches 5 et 6).

Pour tenir compte des délais liés à la modification des régimes, la période transitoire est repoussée au 30 juin 2014 au lieu du 31 décembre 2013. C'est un grand soulagement qui répond à la demande légitime du secteur professionnel de l'assurance et des entreprises concernées au premier plan.
Rappelons que la circulaire ne lie pas le juge, notamment lorsqu'elle ajoute des conditions d'exonération qui ne figureraient pas au décret.

Ce Flash Info envisage les principaux apports de la nouvelle doctrine administrative.

## DES PRECISIONS SUR LE BENEFICE DU REPORT



### Les régimes qui bénéficient du moratoire

Sont concernés les régimes en place <u>avant le 12/01/2012</u>

- n'ayant fait l'objet d'aucune modification avant le 25/09/2013 s'ils respectent la circulaire du 30/01/2009
- ayant fait l'objet d'une ou plusieurs modifications entre le 12/01/2012 et le 25/09/2013 s'ils sont conformes à la circulaire du 30/01/2009
- ayant anticipé les dispositions du décret avant sa date d'application

Ces régimes bénéficient des avantages sociaux y compris au titre de la période antérieure à la publication du décret.



### Les régimes qui n'en bénéficient pas

- les régimes mis en place à compter du 12/01/2012
- les régimes modifiés à partir du 25/09/2013

Groupe CERAP – 6, Rue du Pâtis Tatelin – CS 20825 – 35708 RENNES CEDEX 7
Tél : 02 99 30 72 30 – Fax : 02 99 30 14 75 – Email : info@cerap.com
SARL au capital de 214 000 Euros - RCS 390 543 270 RENNES
N° ORIAS – n°07 000 791 – Site : www.orias.fr -Soumise au contrôle de l'ACP - Autorité de Contrôle Prudentiel –PARIS.
Garantie Financière et Assurance Responsabilité Civile Professionnelle conformes aux articles L 530-1 et L 530-2 du code des assurances.










# DES PRECISIONS SUR LE CARACTERE COLLECTIF

## § Des critères cumulatifs confirmés pour libeller les collèges

Cinq critères objectifs et limitatifs permettent d'identifier ces situations identiques :
- le cadre général correspond à une présomption
- les cas particuliers nécessitent une justification

<table>
<tr><th></th><th>Critère 1</th><th>Critère 2</th><th>Critère 3</th><th>Critère 4</th><th>Critère 5</th></tr>
<tr><td></td><td>Catégories cadres/non cadres</td><td>Tranches de rémunération</td><td>Catégories des conventions collectives</td><td>Sous-catégories des conventions collectives</td><td>Catégories issues d'usages</td></tr>
<tr><td>Retraite</td><td colspan="3" rowspan="2">Cadre général</td><td colspan="2" rowspan="3">Cadres particuliers</td></tr>
<tr><td>Incapacité invalidité, inaptitude, décès</td></tr>
<tr><td>Maladie</td><td colspan="2">sous réserve que tous les salariés soient couverts</td><td>sous réserve que tous les salariés soient couverts</td></tr>
</table>

La circulaire précise que ces critères peuvent se cumuler entre eux.
Ex: « cadres tels que définis par la convention AGIRC de 1947 dont la rémunération est égale ou supérieure à 3 fois le plafond de la sécurité sociale ».

## § Critère 1 - cadres et non cadres : bonne nouvelle !

Contrairement à ce qui avait été envisagé, il est possible de conserver les libellés de collège existants « cadres » et « non cadres ». Mais attention, dans ce cas, leur définition est très encadrée et doit correspondre :

- pour les « cadres » aux « vrais » cadres au sens de l'article 4 de la convention AGIRC
- pour les « non cadres » aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise
  (y compris « assimilés cadres : articles 4 bis et 36)



Principal écueil à éviter : la confusion (ne pas considérer que le cadre est celui qui adhère à l'AGIRC). L'entreprise doit parfaitement maîtriser la distinction des art 4, 4 bis et 36 pour vérifier la bonne affectation de son personnel.

Clarification sécurisante : la scission du critère 1 est admise partiellement.
Ex: collège « 4 et 4 bis » , collège « 4, 4 bis, 36 » autorisés mais sont interdits les collèges « 4 bis », « 36 de l'annexe I », « 4 bis et 36 annexe I ».

### Cas particulier des cadres dirigeants : possibilité de les isoler à des conditions strictes

La catégorie « cadre dirigeant en référence à l'article L3111-2 du Code du travail » ne constitue pas en tant que telle une catégorie objective, sauf à ce que la catégorie « cadres dirigeants » corresponde à une catégorie ou une sous catégorie de la CCN applicable (cf. critères 3 et 4). Dans cette hypothèse, le libellé du collège doit être sous la forme « cadres dirigeants au sens de la CCN références + date ». Sinon, il faut utiliser d'autres critères pour les couvrir.










## § Critère 2 : tranches de rémunération - des possibilités strictes

Peuvent constituer des catégories objectives :
- les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1, 3, 4 ou 8 fois le plafond de la sécurité sociale
- ceux dont la rémunération est supérieure ou égale à 1, 3 ou 4 plafonds
- et, par tolérance, ceux dont la rémunération est inférieure ou égale, ou supérieure ou égale à 2 plafonds.

Attention les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 8 plafonds ne peuvent donc pas constituer à eux seuls une catégorie.

## § Critères 3 et 4 : catégories et sous catégories des classifications collectives - des possibilités conditionnées par le format rédactionnel de chaque CCN

Le critère 3

vise le premier niveau de classement des salariés prévu par la convention de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable à l'entreprise (peu importe le nom donné par les partenaires sociaux aux termes « classification », « catégorie », « niveau », etc.).

Le critère 4

vise les niveaux de classification adoptés par la convention de branche dont relève l'employeur (ou l'accord professionnel ou interprofessionnel) à partir du premier niveau immédiatement inférieur à celui constituant le critère n°3 ci-dessus et jusqu'au niveau le plus bas à condition que ces niveaux correspondent à une fonction précisément définie.

Attention aux critères à géométrie variable. Quelle cohérence au regard de l'égalité de traitement ? Il est permis d'observer que les possibilités de recourir aux critères 3 et 4 varieront extrêmement d'une CCN à une autre. Parfois les possibilités seront immenses, parfois elles seront réduites en critère 3 et 4… voire inexistantes en critère 4.

## • Critère 5 : un critère « fourre-tout » ?

La circulaire admet des catégories spécifiques (ex : bénéficiaires d'un régime légal/réglementaire, intermittents du spectacle, pigistes, personnels permanents et intérimaires, travailleurs à domicile, salariés détachés. Ces catégories dérivent d'usage s'appréciant au niveau de la profession et non de l'entreprise et nécessitent une justification au regard de la constance, de la généralité et de la fixité de l'usage.

Observation : en tout état de cause, ce critère est délicat à mettre en œuvre et nous vous conseillons de faire valider ce collège par votre conseil en droit social habituel (quid des CDD d'usage dans certains secteurs tel que le travail social, la formation, permanents/temporaires etc. une différence de traitement est elle possible en santé ?).



- Cas particulier : les groupes fermés en cas de restructuration d'entreprise – bonne nouvelle !

La circulaire admet les groupes fermés pendant la durée de préavis et de survie en cas de mise en cause d'un accord collectif et sans limite de durée en l'absence de dénonciation d'une décision unilatérale ou de sa substitution.

- Est-il possible de ne couvrir qu'une catégorie de salariés pour le décès seul ?

Non, la constitution d'une catégorie de salariés ne peut être retenue pour la garantie décès que si ce risque est associé à au moins un des risques incapacité, invalidité, inaptitude (sauf à ce qu'il s'agisse de la garantie décès octroyée aux cadres par l'article 7 de la CCN AGIRC de 1947).







FLASH info



# DES PRECISIONS SUR LE CARACTERE OBLIGATOIRE

## § Dispenses d'affiliation à prévoir dans le formalisme au choix de l'entreprise :

| CAS DE DISPENSES POSSIBLES PAR | DECISION UNILATERALE | REFERENDUM | ACCORD COLLECTIF |
|---|---|---|---|
| Salariés présents dans l'entreprise 1/ lors de la mise en place du régime 2/ en cas de mise en cause du financement intégral de la participation employeur 3/ en cas de transfert d'entreprise (légal) | OUI de plein droit | NON | NON |
| Salariés bénéficiaires CMU-C /Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) | OUI jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel | | |
| Salariés bénéficiaires d'une couverture santé individuelle | OUI jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel | | |
| Salariés et apprentis bénéficiant d'un contrat de travail < 12 mois | NON aujourd'hui mais possible dès décret d'application de la Loi de sécurisation de l'emploi | OUI sans justificatif | |
| Salariés et apprentis bénéficiant d'un contrat de travail > ou égal 12 mois | | OUI avec justificatif annuel d'une couverture individuelle | |
| Apprentis et temps partiel dont la cotisation est > ou égale à 10% de la rémunération brute | | OUI | OUI |
| Salariés bénéficiaires par ailleurs d'une couverture Santé collective * (cf encadré ci contre) | OUI | OUI | OUI |

- il est possible de dispenser les salariés bénéficiant d'une couverture Santé collective par ailleurs, y compris en tant qu'ayant-droit, découlant :
  - d'un régime collectif et obligatoire d'entreprise (si couverture obligatoire des ayants-droit)
  - du régime local Alsace-Moselle
  - du régime complémentaire des industries électriques et gazières
  - des mutuelles de fonctionnaires
  - d'un contrat « Madelin » (pour les TNS)
  - du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM)
  - de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF

Les justificatifs permettant aux salariés de ne pas adhérer sont à renouveler chaque année.
L'employeur devra les présenter à l'URSSAF en cas de contrôle.

La circulaire annonce la parution imminente d'un décret modificatif pour réintégrer la possibilité de dispenser les CDD, temps partiels et apprentis en cas de décision unilatérale de l'employeur.

## § Cas particulier des mandataires sociaux : plus de clarté mais des difficultés d'application

Il convient de distinguer les mandataire sociaux (MS) avec ou sans contrat de travail :

| Mandataires sociaux | AVEC contrat de travail | SANS contrat de travail, assimilés salariés (art L311-3 CSS) |
|---|---|---|
| Bénéfice du régime de protection sociale | DOIVENT en bénéficier<br>- si les garanties bénéficient à l'ensemble des salariés<br>OU<br>- ou si les garanties bénéficient à la catégorie bénéficiaire à laquelle ils appartiennent | PEUVENT en bénéficier<br>- si une décision du Conseil d'administration ou équivalent le prévoit (copie du PV de séance de l'organe gestionnaire actant cette décision à produire en cas de contrôle URSSAF)<br>NOUVEAU: Auparavant, seule l'administration fiscale exigeait ce document. Dorénavant, cette exigence devient le miroir social de la règle fiscale<br>- s'ils peuvent être rattachés à une catégorie objective de salariés |
| Exonération de charge sociale | OUI | OUI s'ils remplissent eux mêmes le critère retenu<br>Attention, possible si régime ouvert à l'ensemble du personnel ou en critère 1 (critères 3 et 4 impossibles car ils ne peuvent se prévaloir du statut collectif réservé aux salariés)<br>NON, dans le cas inverse |

Groupe CERAP – 6, Rue du Pâtis Tatelin – CS 20825 – 35708 RENNES CEDEX 7
Tél : 02 99 30 72 30 – Fax : 02 99 30 14 75 – Email : info@cerap.com
SARL au capital de 214 000 Euros - RCS 390 543 270 RENNES
N° ORIAS – n°07 000 791 – Site : www.orias.fr -Soumise au contrôle de l'ACP - Autorité de Contrôle Prudentiel –PARIS.
Garantie Financière et Assurance Responsabilité Civile Professionnelle conformes aux articles L 530-1 et L 530-2 du code des assurances.

www.cerap.com

